

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU *CARING*  
(KEPERAWATAN) DIMODERASI OLEH KEPRIBADIAN  
*AGREEABLENESS* PADA PERAWAT UPTD. PUSKESMAS GANTI  
PRAYA TIMUR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Psikologi**



**Disusun Oleh :**

**Sulastika Ertina  
NIM :201710440211018**

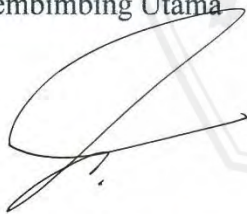
**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
AGUSTUS 2019**

**HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU *CARING*  
(KEPERAWATAN) DIMODERASI OLEH KEPRIBADIAN  
*AGREEABLENESS* PADA PERAWAT UPTD. PUSKESMAS GANTI  
PRAYA TIMUR**

**SULASTIKA ERTINA**  
**201710440211018**

Telah disetujui  
Pada hari/tanggal, Sabtu / 27 Juli 2019

Pembimbing Utama



**Dr. Iswinarti, M.Si**

Pembimbing Pendamping



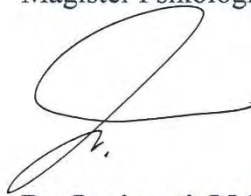
**Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikah M.Si**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Akhsanul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



**Dr. Iswinarti, M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : **SULASTIKA ERTINA**

Nim : **201710440211018**

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. TESIS dengan judul : **HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU CARING (KEPERAWATAN) DIMODERASI OLEH KEPERIBADIAN AGREEABLENESS PADA PERAWAT UPTD. PUSKESMAS GANTI PRAYA** adalah karya saya dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diperoleh sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAKBEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Agustus 2019

Yang menyatakan

 **SULASTIKA ERTINA**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, akhirnya penulis dapat menulis tesis yang berjudul “Hubungan Stres Kerja dan Peilaku *Caring* Keperawatan Dimoderasi oleh Kepribadian *Agreeableness* Pada Perawat Di UPTD. PUSKESMAS GANTI” yang diajukan untuk memenuhi syarat akademis dalam menyelesaikan studi S2 Program Magister Sains Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Hal ini dikarenakan oleh keterbatasan dalam diri penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini. Pada kesempatan ini pula, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Drs. H. Fauzan, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Akhsanul In'am, Ph.D., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Iswinarti, Psikolog., Ketua Program Studi Magister Psikologi dan selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna, hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh Staf Pengajar dan Dosen Pembina Mata Kuliah Direktorat Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
6. Seluruh Staf Administrasi Direktorat Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Bapak Lalu Dedi. S. Kep., Ns., Kepala Puskesmas Ganti Praya Timur Lombok Tengah NTB, beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan, waktu dan tempat untuk mengambil data tesis.
8. Kedua orang tua, suamiku dan juga adik-adiku terima kasih atas dukungan moril dan materil. Do'a dan dukungan mereka merupakan sumber kekuatan dan

motivasi terbesar bagi penulis untuk terus melakukan aktivitas dalam perkuliahan serta penulisan tesis ini.

9. Para sahabat Magister Psikologi Sains khususnya angkatan 2017 yang telah menjadi partner, guru, teman, dan keluarga baruku di malang.
10. Teman-teman seluruh subyek penelitian, terima kasih telah berpartisipasi dalam proses penelitian ini.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini hingga akhir.



Malang, 6 Agustus 2019

Penulis,

Sulastika Ertina

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
PENDAHULUAN	
Latar Belakang .....	1
TINJAUAN PUSTAKA	
Perspektif Islam.....	5
Perspektif Teori.....	5
Stres Kerja dan Perilaku <i>Caring</i> Keperawatan .....	6
Kepribadian <i>Agreeableness</i> Sebagai Variabel Modrator .....	7
Kerangka Berpikir.....	9
Hipotesis.....	9
METODE PENELITIAN	
Desain Penelitian.....	9
Subjek Penelitian.....	9
Instrument Penelitian .....	10
Prosedur Penelitian.....	11
Analisa Data .....	12
HASIL PENELITIAN	
Deskripsi Data.....	12
Uji Hipotesis .....	13
Pembahasan.....	15
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	
Kesimpulan .....	17
Implikasi.....	17
DAFTAR PUSTAKA .....	18
LAMPIRAN.....	23

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berfikir.....	9
Hasil Uji Hipotesis .....	14
Grafik Hubungan Antarvariabel.....	15





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian.....	10
Tabel 2. Nilai Mean, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel.....	13
Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis.....	13





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Reliabilitas Perilaku <i>Caring</i> .....	23
Lampiran 2. Reliabilitas Stres Kerja .....	24
Lampiran 3. Reliabilitas Kepribadian <i>Agreeableness</i> .....	25
Lampiran 4. Uji Normalitas .....	26
Lampiran 5. Hubungan Antar Variabel .....	27
Lampiran 5. Analisis Hayes .....	28
Lampiran 6. Data Mentah Penelitian .....	31



**HUBUNGAN STRES KERJA DAN PERILAKU *CARING*  
(KEPERAWATAN) DIMODERASI OLEH KEPRIBADIAN  
*AGREEABLENESS* PADA PERAWAT UPTD. PUSKESMAS GANTI  
PRAYA TIMUR**

**Sulastika Ertina**

Magister Psikologi/Universitas Muhammadiyah Malang

Sulastikaertina90@gmail.com

**Abstrak**

Perilaku *caring* merupakan perilaku yang ditunjukkan perawat pada saat melakukan tindakan keperawatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dan perilaku *caring* perawat dimoderasi oleh kepribadian *agreeableness*. Dalam penelitian ini menggunakan *quantitative correlation research*. Subjek penelitian ini adalah perawat UPTD. Puskesmas Ganti Praya Timur Lombok Tengah dengan berjumlah 140 orang. alat ukur yang di gunakan adalah skala *caring behavior Inventory*, stres kerja, dan *agreeableness scale*. Teknik analisis data yang digunakana dalam penelitian ini menggunakan *Moderate Regressionn Analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan dan signifikan stres kerja dan perilaku *caring* keperawatan. Kepribadian *agreeableness* juga mampu memoderator hubungan stres kerja dan perilaku *caring*.

**Kata kunci :** *Kepribadian agreeableness, stres kerja, perilaku caring (Keperawatan).*

**RELATIONSHIP OF WORK STRESS AND CARING (NURSING)  
BEHAVIOR MODERATED BY THE PERSONALITY OF  
AGREEABLENESS IN NURSES UPTD. PUSKESMAS GANTI PRAYA  
TIMUR**

**Sulastika Ertina**

Master of Psychology / University of Muhammadiyah Malang

Sulastikaertina90@gmail.com

**Abstract**

Caring behavior is the behavior shown by nurses when carrying out nursing actions. This study aims to determine the relationship between work stress and nurse caring behavior is moderated by agreeableness personality. In this study using quantitative correlation research. The subjects of this study were UPTD nurses Puskesmas Ganti Praya Timur with number 140 people. The measuring instrument used is the scale of caring inventory behavior, work stress, and agreeableness scale. The data analysis technique used in this study uses Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate that there is a relationship and significant work stress and nursing caring behavior. Personality agreeableness is also able to moderate the relationship between work stress and caring behavior.

**Keywords : Agreeableness personality, work stress, caring behavior (nursing).**

## Latar Belakang

Perawat harus memiliki keterampilan dan komunikasi yang baik dan mempunyai perilaku *caring* agar pasien merasakan kenyamanan pada saat menjalankan perawatan di rumah sakit, dalam penelitian mengatakan bahwa perilaku *caring* merupakan bantuan penawaran dalam pemeliharaan kesehatan, pencegahan pengadaan layanan juga sebagai dukungan biologis dan psikologisnya (Petrrou, 2017).

Perilaku *caring* memang wajib dilakukan oleh perawat. Untuk mensejahterakan hidup pasien, agar pasien mendapatkan rasa aman, nyaman pada saat dirumah sakit sehingga perilaku *caring* dilakukan setiap saat dan pasien merasa puas pada saat berada dirumah sakit. Dalam perilaku *caring* juga membantu pasien untuk terhibur dalam menjalani perawatan selama dirumah sakit sehingga perawat merasakan bahwa mereka tidak berada dalam situasi yang sakit. perilaku *caring* untuk menekan pada keteguhan hati, kemurahan hati, tanggung jawab dan janji, yang mendapatkan kekuatan atau motivasi untuk melakukan atau memberi perlindungan dan meningkatkan harkat martabat pasien (Kozier, & Wikinson, 1995).

Gallagher & Fellow (2010) menerangkan bahwa perawat adalah pengasuh utama di semua rangkaian perawatan kesehatan. Oleh karena itu perawat sangat penting untuk menyediakan layanan yang berkualitas. Dalam suatu pelayanan keperawatan bahwa tindakan *caring* sangatlah penting untuk membuat hubungan yang lebih baik sehingga perawat harus memiliki komunikasi terapeutik dalam berintraksi dengan pasien setiap hari agar dapat mendapatkan perawatan yang lebih optimal.

Perawat merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan di rumah sakit, dan merupakan orang yang paling lama berinteraksi dengan pasien, sehingga dalam menjalankan praktik keperawatan perlu lebih memperhatikan perilaku *caring* perawat sebagai salah satu upaya untuk memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada pasien. Perilaku *caring* yang diharapkan dalam keperawatan adalah sebuah perilaku yang didasari oleh beberapa aspek diantaranya : pengetahuan, kepedulian, keterampilan,

ketulusan hati, tanggung jawab, kepercayaan, mendengarkan, jujur, tepat waktu, spiritual. Perilaku *caring* yang diteliti pada penelitian ini adalah suatu tindakan yang didasari oleh kepedulian, kasih sayang, keterampilan, empati, tanggung jawab, sensitiv, dan dukungan (Watson, 2009).

Nightingale, (1980) telah melakukan penelitian bahwa pekerjaan yang terpenting dalam perawat adalah perilaku *caring*. Peran perawat saat ini lebih banyak melakukan dalam tindakan pengobatan dan diagnostik saja. Pada dasarnya perilaku *caring* sangat penting dalam tindakan keperawatan, karena perilaku *caring* dilakukan setiap hari secara terus menerus dengan penuh rasa keikhlasan, kasih sayang dan mempunyai rasa kepedulian dengan permasalahan pasien yang dihadapi saat itu.

Dinapoli, Turkel, Nelson, & Watson, (2010) mengatakan bahwa perilaku *caring* berfokus pada human science dan human care yang berdasarkan faktor faktor yaitu humanistic dan alturistik, menanamkan keyakinan dan kepercayaan, mengembangkan kepekaan diri dengan orang lain, senang membantu, memperbaiki lingkungan mental, fisik, membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia, menyediakan dukungan dan menghargai kekuatan eksistensial phemenological agar pertumbuhan diri dan kematangan jiwa pasien dapat dicapai.

Perilaku *caring* diarahkan untuk mensejahteraan hidup pasien, dan itu terjadi ketika perawat dalam melakukan tindakan keperawatan (Gaut, 2015). Dalam sebuah studi fenomenologis Riemen (1986), mendeskripsikan interaksi perilaku *caring* yang dilakukan oleh perawat merupakan tindakan perhatian terhadap klien. Bagi pasien, mendengarkan, menanggapi, dan mendukung pasien secara fisik memiliki sikap yang membuat pasien merasa dihargai.

Perawat merupakan layanan kesehatan bagi masyarakat, dan menerapkan perilaku *caring* yang baik, perilaku *caring* sangat penting pada perawat tetapi perawat sering mengalami beban kerja yang berat seperti pasien yang terlalu banyak mengakibatkan kelelahan untuk menanganinya, dan pada akhirnya pikiranpun tidak karuan dan menyebabkan perawat merasa bosan, jenuh, malas bisa menyebabkan terjadi stres sehingga pelayanan yang baik tidak diterapkan oleh perawat (Niks, Jonge, Gevers, & Houtman, 2018).

Stres adalah suatu kejadian kehidupan yang sering terjadi, tidak bisa kita jauhi agar mendapatkan situasi ketidaknyamanan yang tidak kita inginkan sementara waktu ataupun yang berakibat berkepanjangan. Stres dijelaskan dalam terminologi medis pada tahun 1936 oleh seorang filsuf Kanada. "General adaptasi syndrome" (GAS) sebagai cara tubuh manusia untuk menerima ketentuan lingkungan, Selye (1950) mengatakan bahwa pandangan kepribadian adalah suatu faktor yang sangat penting untuk melihat respon dan menghampiri kejadian stres. Stres biasanya dirasakan atau bergantung oleh fase kecocokan dengan manusia dan lingkungan, maka manusia menderita stres menghadapi hanya pada keadaan yang tertentu yang dianggap mengancam dirinya (De-Jong, Majella, & Emmelkamp, 2000).

Penelitian Lestari, Kumboyono, & Dyta, (2018) menunjukkan bahwa stres kerja terdapat signifikan karena dapat mempengaruhi perilaku *caring* perawat terhadap pasien. Penelitian tersebut bertentangan dengan pendapat yang dikemukakan oleh penelitian (Hamim, 2015) bahwa hubungan stres kerja kurang konsisten dalam memprediksi perilaku *caring* perawat. Hal ini disebabkan karena beban kerja mempengaruhi terjadinya stres sehingga perilaku *caring* perawat terhadap pasien kurang maksimal, sedangkan jumlah pasien, jumlah perawat, atau aktivitas terlalu banyak tidak begitu kuat dalam mempengaruhi terbentuknya perilaku *caring* perawat.

Hudak & Gallo (1997) menyatakan bahwa tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan perawat cepat merasa bosan dan mengalami kejenuhan dan pada akhirnya perawat mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja dan penurunan kinerja perawat. Dalam penelitian lain telah ditemukan bahwa setiap perawat yang bekerja di ruangan inap mengeluhkan mempunyai beban kerja yang cukup tinggi, beban kerja yang cukup tinggi itu mengakibatkan kurangnya sikap *caring*, kesabaran, keramahan, bertanggung jawab sebagai perawat terhadap pasien adalah karakteristik dari kepribadian *agreeableness*.

Kepribadian mempunyai ikatan penting terhadap perilaku *caring*, Kepribadian *agreeableness* merupakan tipe kepribadian yang altruistik (membantu tanpa pamrih), berfikir positif, membantu dan simpatik dan bertanggung jawab atau perilaku yang bermanfaat bagi orang lain. Perawat memahami bagaimana

kejadian yang dirasakan pasien dan mampu menciptakan situasi lingkungan yang aman dan bernilai positif bagi pasien. Perilaku *caring* dapat dibentuk dari adanya kepribadian *agreeableness* dalam diri individu. Perilaku *caring* yaitu memberi kepedulian lebih maksimal pada pasien saat melaksanakan asuhan keperawatan (Potter & Perry, 2008).

Kepribadian *agreeableness* merupakan dimensi kepribadian secara intrinsik yang menyangkut dengan hubungan interpersonal individu untuk dapat mempertahankan hubungan positif dengan individu lainnya. Sebagai individu yang memiliki sifat rendah hati, meyenangkan, memiliki kepedulian, berguna dan patuh. Dalam penemuan menyatakan bahwa individu yang memiliki kepribadian *agreeableness* lebih tinggi cenderung mengorbankan kepentingannya untuk mensejahterakan orang lain dan dapat bekerja sama dalam tugas sosial lainnya (Morelli, Lieberman, & Zaki, 2015).

Individu yang memiliki stres kerja dimungkinkan perilaku *caring* menurun, karena individu yang memiliki stres kerja tinggi akan berdampak pada kinerja perawat dan menyebabkan kurangnya perilaku *caring* sehingga individu harus terbentuk sifat kepribadian *agreeableness*. Kepribadian *agreeableness* dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring*. Pada penelitian ini menggunakan individu yang memiliki stres kerja dan belum tentu memiliki perilaku *caring*. Meski stres kerja dapat menimbulkan kurangnya perilaku *caring* perawat. Namun, tidak semua perawat memiliki perilaku *caring*. Perilaku *caring* yang dimiliki oleh perawat dapat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Kepribadian yang dipengaruhi perilaku *caring* individu adalah kepribadian *agreeableness*.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti dapat merumuskan masalah bagaimana hubungan stres kerja dan perilaku *caring* perawat dimoderasi oleh kepribadian *agreeableness*. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dan perilaku *caring* pada perawat serta untuk mengetahui apakah kepribadian *agreeableness* mampu menjadi moderasi antara hubungan stres kerja dan perilaku *caring* pada perawat. Manfaat dalam penelitian ini adalah agar perawat mengetahui hubungan stres kerja dan perilaku *caring* perawat yang dapat dipengaruhi dengan memiliki kepribadian *agreeableness*. Sehingga semakin tinggi



memiliki kepribadian *agreeableness* maka semakin tinggi perilaku *caring* perawat, dan juga sangat penting untuk rumah sakit dalam pengangkatan pegawai yang lebih profesional.

### **Perspektif Islam**

Dalam agama Islam bahwa kita dianjurkan untuk selalu melakukan amal baik. Dengan perbuatan yang baik dapat meningkatkan pahala dan menjadikan manusia sebagai ahlakul karimah. Di dalam Al-Qur'an juga mengajarkan tentang bagaimana kita dianjurkan sesama manusia untuk saling tolong-menolong dalam melakukan kebaikan dan dilarang tolong-menolong dalam melakukan keburukan (QS. Al-Maidah, 5:2).

Telah dijelaskan dalam surat Al-Maidah di atas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa manusia harus mempunyai perilaku yang baik karena dapat menjadikan kita pribadi yang lebih disenangi orang lain dan juga dapat menolong kita diakhirat kelak. Perilaku *caring* dalam islam adalah perilaku yang sangat terpuji bagi manusia, kita sebagai manusia harus memiliki pedoman hidup yaitu Al-Qur'an dan Al-Hadist. Dalam perilaku *caring* sebaiknya menggunakan pendekatan dalam Islam untuk menjadikan pedoman hidup dalam hal melakukan kebaikan.

### **Perspektif Teori**

Tindakan perilaku *caring* untuk memahami kebutuhan individu. Mempunyai kualitas baik pada tindakan perilaku *caring* dapat meningkatkan kepercayaan pada orang lain sehingga dalam melakukan tindakan keperawatan pasien merasakan kenyamanan pada saat dirumah sakit.

Kepribadian sangat sering disebut dalam istilah sifat yang dapat diukur dan ditunjukkan oleh individu lain (Allport & Boeree, 2006). Pikiran sifat, struktur asal usul, dan konsekuensi dari sifat-sifat kepribadian saat ini telah memberikan banyak kebenaran bagi semua manusia untuk eksplorasi sifat, karena sifat memang menjelaskan banyak perilaku manusia, sifat secara intensif sebagai “dimensi perbedaan individu untuk menunjukkan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan yang

konsisten”. Kepribadian adalah keseluruhan cara individu bereaksi dan berintraksi dengan individu lain (Costa & Mccarae, 2003).

Perilaku *caring* dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja pada perawat. Dalam diri seseorang dan individu yang mempunyai kepribadian *agreeableness* dapat menciptakan perilaku yang baik yaitu perilaku *caring* pada pasien dirumah sakit. Kepribadian berperan penting untuk mengurangi stres kerja pada perawat sehingga meningkatkan perilaku *caring*.

### **Stres Kerja dan Perilaku *Caring* Perawat**

Parveen et al., (2017) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada perawat saat ini ditemukan lebih signifikan yang lebih tinggi pada saat usia kelompok 25 tahun keatas, adapun juga signifikan diantara tingkatan pendidikan perawat. Adapun juga pengalaman kerja yang lebih lama bahwa tingkat stres kerja perawat lebih rendah. Bahwa stres kerja yang dirasakan pada perawat sangat bervariasi dalam kelompok usia kerja yang dialami dirumah sakit yang sama.

Stres terjadi dalam berbagai keadaan saat bekerja. Stres terkait dalam pekerjaan adalah respons yang dialami individu saat adanya tuntutan kerja dan tekanan saat bekerja tidak cocok dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki sehingga individu tidak bisa mengatasinya sendiri. Stres terjadi dalam berbagai keadaan kerja (Workers, 2004).

Stres kerja telah menjadi negatif yang semakin umum dari dinamika kehidupan saat ini. Individu mengalami stres karena kelebihan beban, terlalu banyak beban pekerjaan ketidak aman saat kerja dan meningkatkan laju kehidupan, kelebihan kerja pada perawat adalah penyebab pertama stres kerja (Matteson & Ivancevich, 1987).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang terbesar dalam system keprawatan yang hampir disemua negara, perawat juga sebagai peran penting dalam tindakan promosi kesehatan masyarakat. Dalam keperawatan sangat dibutuhkan tindakan *caring* untuk melakukan promosi kesehatan. Terkait dengan ketidakpuasan bekerja dan kelelahan seperti bekerja berlebihan dan shift kerja yang kurang menyenangkan mengakibatkan kurangnya perhatian terhadap pasien, dan

mengurangi rasa tanggung jawab, sehingga individu yang memiliki kepribadian suka tolong menolong dan penuh perhatian terhadap orang lain dapat menciptakan kepuasan perawat pada saat bekerja sehingga perilaku *caring* itu bisa dilakukan dengan baik ( (Fallahnejad & Hassanzadeh, 2015).

Penelitian Janjhua, (2012) menunjukkan bahwa hubungan perawat dalam situasi penuh tekanan dengan pasien didapatkan mempunyai dampak negatif mengakibatkan perawat mengalami stres kerja dilihat dari faktor-faktor kinerja perawat klinis yang baik dan berhubungan dengan pasien. Perawat dapat dukungan ataupun dorongan dari keluarga pasien untuk mendapatkan kinerja yang bagus dan dapat menerapkan perilaku *caring* terhadap pasien. Dalam penelitian ini terbukti bahwa memiliki kepribadian suka bekerja sama, dapat dipercaya, penuh perhatian, tidak mementingkan diri sendiri dan sabar dapat menurunkan tingkat stres kerja perawat.

### **Kepribadian *Agreeableness* Sebagai Moderator**

Kepribadian *agreeableness* dapat menghindari masalah interpersonal yang memiliki emosional positif pada saat menanggapi situasi yang dapat menekannya dalam melakukan tindakan keperawatan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa jenis tipe kepribadian yang lain dapat meningkatkan regulasi emosi negatif atau bisa menyebabkan reaktivitas maladaptif terhadap stres. Jenis kelamin perempuan dihubungkan dengan kepribadian yang lain dengan tingkat stres yang lebih tinggi, dan dapat menyebabkan depresi, sehingga dalam menjalankan tindakan keperawatan perilaku *caring* tidak maksimal, tetapi jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh dalam tingkat stres (Kim, et al., 2016).

Perilaku *caring* adalah tindakan kepedulian untuk membantu orang lain atau pasien yang dilakukan secara terus menerus dan melakukannya dengan menanamkan keyakinan dan kepercayaan, memiliki rasa positif dapat mengembangkan interpersonalnya dan senang membantu orang lain. Bahwa bagaimana seorang perawat memiliki kepribadian adalah sumber daya psikologis yang sangat penting untuk seorang perawat. Memiliki kepribadian dapat

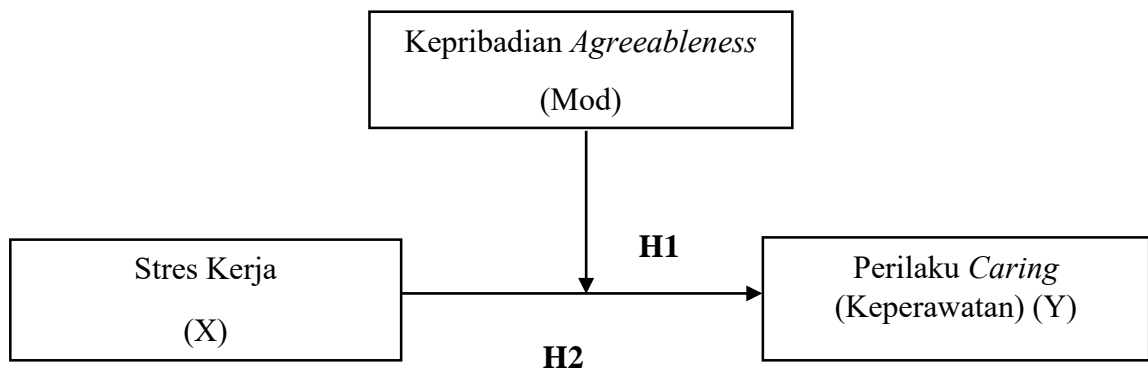
mempengaruhi hasil dalam pengasuhan pada penderita atau pasien dan bagaimana dampak perkembangan penyakitnya (Orgeta, &Leung, 2015).

Perilaku *caring* dapat dipengaruhi oleh kepribadian *agreeableness* atau meningkatkan pelayanan kerja perawat. Perilaku *caring* adalah sebagai dasar yang sangat penting dalam tindakan keperawatan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan pasien dirumah sakit. Perilaku *caring* yang tinggi berkaitan dengan kepribadian *agreeableness* dan tipe kepribadian ini biasanya lebih cenderung menjadi altruistik, berfikir positif, senang membantu dan simpatik dan bertanggung jawab dan memiliki sifat kepedulian yang bermanfaat bagi individu lainnya terutama pada pasien yang berada dirumah sakit (Song, &Shi, 2017).

Penelitian Putri (2013) mengatakan bahwa dari tipe kepribadian adalah yang diperkirakan sangat penting dalam program melakukan tindakan perilaku *caring*. Perilaku *caring* sangat penting bagi tindakan praktek keperawatan dan merupakan salah satu yang paling utama dalam kualitas pelayanan keperawatan dirumah sakit. Kepribadian memiliki karakteristik yang unik dalam diri setiap individu yang membedakan antara individu yang lainnya dan sifatnya menetap, kepribadian dapat dijadikan dasar dari bagi individu untuk melakukan tindakan atau bersikap termasuk sikap perilaku *caring* yang diperlihatkan oleh perawat.

Perilaku *caring* perawat sangat dipengaruhi oleh tipe kepribadian individu. Tingkat stres kerja dalam keperawatan dapat dipengaruhi oleh kepribadian individu perawat. Tingkat stres kerja pada perawat antara laki-laki dan perempuan berbeda dimana stres kerja perawat perempuan lebih tinggi daripada laki-laki dikarenakan pria memiliki psikologis gejala pada awal pekerjaan. Kepribadian sangat penting dalam menentukan stres kerja perawat, sehingga mampu menjelaskan bagaimana individu tertentu dapat berfungsi selama kehidupannya dan dapat melihat pengaruh persepsi pekerjaan, ruang kerja, kelelahan dan tingkat stres (Dumitru, &Cozman, 2012).

### Kerangka Berfikir



**Gambar 1. Kerangka Konsep**

### Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah

Hipotesis 1 : Ada hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring*

Hipotesis 2 : Kepribadian *agreeableness* mampu memoderasi stres kerja dan perilaku *caring* (Keperawatan).

### Metode Penelitian

#### Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *quantitative correlation research*, pendekatan ini digunakan agar dapat menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel dengan cara melalui uji statistik agar dapat menggambarkan dan mengukur tingkat hubungan atau pengaruh dengan variabel yang lainnya atau lebih (Creswell, 2012). Pendekatan kuantitatif korelational agar dapat mengetahui kedekatan dengan variabel dan sejauh mana hubungan variabel perilaku *caring* dan kepribadian *agreeableness* yang dimoderasi oleh stres kerja pada perawat Puskesmas Ganti Praya Timur Lombok Tengah.

### Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perawat di UPTD Puskesmas Ganti Praya Timur dengan berjumlah 140 perawat. Kriteria subjeknya yang digunakan dalam penelitian ini adalah masa kerjanya lebih dari 2 tahun. Teknik pengambilan sampel

menggunakan *Purposive Sampling*, karakteristik subjek peneliti secara rinci dapat dilihat dalam tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian**

Karakteristik	Jumlah
<b>Bekerja lebih 2 tahun</b>	
<b>Perawat</b>	
SI Ners	135
D3	5
<b>Usia</b>	
26-30 tahun	95
31-35 > tahun	45
<b>Jenis Kelamin</b>	
Laki-laki	40
Perempuan	100

#### **Instrument Penelitian**

Intrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini meliputi tiga jenis intrumen untuk tiga variabel yaitu alat ukur *Caring Behavior Inventory (CBI)*, kuesioner stres kerja, dan *AgreeablenessScale (AGR)*.

Perilaku *caring* perawat diukur oleh skala *Caring Behavior Invebtory (CBI)*. Instrumen ini telah diadobsi dan diterjemahkan dalam bentuk bahasa Indonesia oleh (Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000). Telah disederhanakan lagi menjadi 5 faktor karatif yaitu. Respectful deference, Assurance of human presence, Profesional knowledge and skill, Positive connectedness, Attentive to other's experience. Untuk setiap item *caring behavior* ,ditunjukkan pada peserta perawat dapat digolongkan menjadi empat kategori yakni kategori baik (52,9%), cukup, (36,1%), kurang (10,3%), dan buruk (0,7%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar perilaku *caring* perawat sudah baik (Wolf, Z. R., Colahan, M., Costello, A. Frances Warwick, F., Ambrose, M. S., Giardino, 1998).

Pernyataan yang didasari oleh 10 faktor karatif, pendekatan humanistik dan alturistik, menanamkan keyakinan dan kepercayaan, kepekaan diri terhadap orang lain, membina pengaruh saling percaya dan saling bantu, meningkatkan dan menerima perasaan positif dan negative, pemecahan masalah, pengembangan

interpersonal, membantu memperbaiki lingkungan mental, fisik, sosiokultural dan spiritual, memberi bantuan dalam pemenuhan kebutuhan manusia, membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia, Skala ini terdiri dari 34 item ditunjukkan kepada peserta format skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), dan sangat tidak setuju (4), dengan *Cronbach's alpha* berjumlah sebesar 0,904 yang menunjukkan semua pernyataan valid (Watson, 1997).

Indikator yang digunakan dalam pengukuran stres kerja terdapat tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku (Robbins, 2004). Yang dikembangkan dalam kuesioner stres kerja terdiri dari 28 item ditunjukkan kepada peserta format skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (1), setuju (2), tidak setuju (3), dan sangat tidak setuju (4), dengan *cronbach's alpha* berjumlah sebesar 0,885 yang menunjukkan semua pernyataan valid (Pitaloka, Syamsir, & Novliadi, 2010).

Kepribadian *agreeableness* diukur oleh *agreeableness scale (AGR)* yang terdiri dari 9 item. Pada item tersebut untuk menilai kepekaan antara individu satu dengan individu yang lainnya dan kebutuhan mereka (misalnya “saya memperlakukan pasien dengan sopan dan baik”), dalam setiap item *agreeableness scale*, ditunjukkan kepada peserta format skala likert apakah pernyataan tersebut sangat sesuai diberi kode 1, tidak sesuai diberi kode 2, antara sesuai dan tidak diberi kode 3, dan sesuai diberi kode 4, dengan seseuai diberi kode 5, dengan *cronbach's alpha* berjumlah sebesar 0,723 setelah dilakukan uji validitas yang menunjukkan semua pernyataan valid (Jhon & Srivastava, 1999)

### **Prosedur Penelitian**

Prosedur penelitian ini dimulai dari tahap persiapan, yaitu bertemu dengan direktur rumah sakit, setelah itu mengumpulkan perawat di setiap ruangnya, mempersiapkan instrument penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini, membagikan instrument penelitian kepada setiap perawat yang berada didalam ruangan tersebut, memberikan arahan dan petunjuk tentang cara pengisian pada instrument penelitian, setelah semua perawat mengerti dalam pengisian instrumen



penelitian tersebut, mempersilahkan perawat untuk mengisi instrumen penelitian, setelah perawat selesai mengisi instrument dan peneliti mengumpulkan data, setelah data terkumpul peneliti tidak langsung melakukan analisis data terlebih dahulu melainkan peneliti harus melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, setelah itu peneliti melakukan skoring, dan analisis data.

### **Analisis Data**

Analisis data untuk melihat hubungan antar variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan adanya variabel moderasi menggunakan PROCESS yang dikembangkan oleh Hayes (Hayes, 2013).

### **Hasil Penelitian**

#### **Deskripsi Data**

Subjek dalam penelitian ini adalah para perawat di Puskesmas Ganti Praya Timur dengan masa kerja 2 tahun atau lebih, yaitu dengan berjumlah 140 orang. Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa subjek dalam penelitian ini sebanyak 140 orang dengan nilai variabel perilaku *caring* (Mean = 56,56; SD = 10,66). Pada variabel stres kerja (Mean = 107,36; SD = 15,55) dan pada variabel kepribadian *agreeableness* (Mean = 33,41; SD = 6,19). Berdasarkan hasil analisis korelasi ada hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan perilaku *caring* dengan nilai korelasi -0,420 dan nilai signifikansi ( $p = 0,000 < 0,05$ ), jadi hipotesis pertama diterima. Hubungan negatif yang dimaksud adalah jika stres kerja semakin tinggi maka perilaku *caring* pada perawat akan semakin menurun, sebaliknya jika stres kerja semakin rendah maka perilaku *caring* pada perawat akan semakin meningkat.

**Tabel 2. Nilai Mean, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel (N=140)**

Variabel	Mean	SD	Stres Kerja	Caring	Agreeableness
Stres Kerja	107,36	15,55	1		
Caring	56,56	10,66	-0,420*	1	
Agreeableness	33,41	6,19	-0,458 *	0,570*	1

Keterangan: \* $p < \alpha (0.05)$

### Uji Hipotesis

Berdasarkan perolehan data penelitian, maka hasil uji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

**Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	$\beta$	t	P	R-Square
Stres Kerja	-0,309	-2,794	0,006	
Kepribadian <i>Agreeableness</i>	1,211	6,374	0,000	0,387
Stres x <i>Agreeableness</i>	0,039	2,570	0,011	

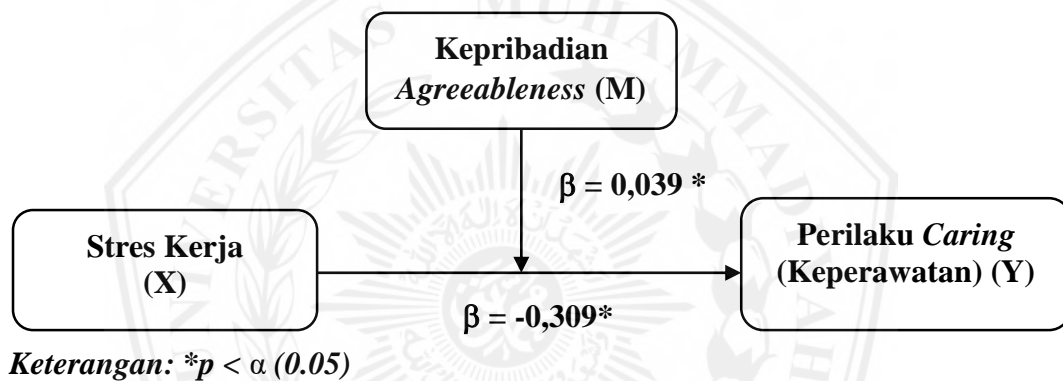
Hipotesis 1 menyatakan ada hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku *caring* ( $\beta = -0,309$ ,  $p = 0,006 < 0,05$ ), sehingga  $H_1$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan korelasi regresif antara stres kerja dan perilaku *caring* maka semakin meningkat stres kerja perilaku *caring* akan semakin menurun begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun maka perilaku *caring* meningkat.

Pada hasil uji PROCESS yang dikembangkan oleh Hayes antara variabel kepribadian *agreeableness* dengan perilaku *caring* mendapatkan nilai koefisien sebesar 1,211 dan nilai signifikansi 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) yang berarti signifikan. Maka kepribadian *agreeableness* ada hubungan dengan perilaku *caring* (keperawatan).

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kepribadian *agreeableness* mampu memoderasi stres kerja dan perilaku *caring* keperawatan, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* ( $\beta = 0,39, p = 0,011$ ), sehingga H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian *agreeableness* dapat memoderasi hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* keperawatan. Kepribadian *agreeableness* mampu memperkuat hubungan antara stres kerja perilaku *caring* keperawatan dengan nilai sumbangan sebesar 48,7 atau 38,7%.

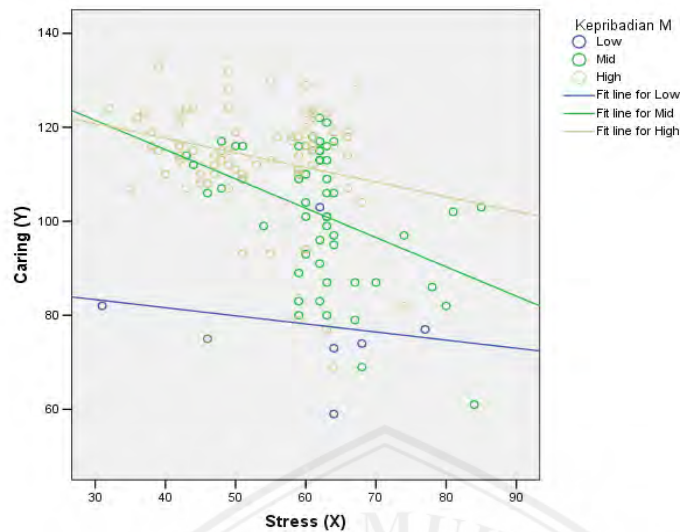
Gambaran hubungan antara stres kerja terhadap perilaku *caring* yang dimoderasi oleh kepribadian *agreeableness* dapat dijelaskan pada gambar dibawah berikut ini:



**Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis Antar Variabel**

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan secara langsung bahwa semakin meningkat stres kerja maka akan menurunkan perilaku *caring* perawat, sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan perilaku *caring* perawat. Subjek kepribadian *agreeableness* terbukti mampu menjadi variabel moderator dan kepribadian *agreeableness* mampu memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring*.

### **Grafik Moderasi**



**Gambar 3. Grafik Hubungan Antarvariabel**

Berdasarkan gambar 3. dapat dijelaskan bahwa ketika variabel stres kerja nilainya tinggi variabel perilaku *caring* memiliki nilai menurun tidak signifikan. Hal ini juga terjadi pada semua level variabel kepribadian *agreeableness* baik itu rendah, sedang dan tinggi. Hal ini menandakan bahwa variabel kepribadian *agreeableness* sebagai variabel moderator mampu memperkuat dari pengaruh antara stres kerja dan perilaku *caring* keperawatan.

### **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan stres kerja dan perilaku *caring* yang dimoderasi oleh kepribadian *agreeableness* pada perawat di UPTD. Puskesmas Ganti Praya Timur Lombok Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring* keperawatan serta kepribadian *agreeableness* mampu memperkuat hubungan antara stres kerjadan perilaku *caring* pada perawat puskesmas.

Hipotesis pertama dari penelitian ini menyatakan ada hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring*, sehingga dapat diketahui bahwa semakin meningkat stres kerja maka perilaku *caing* pada perawat semakin menurun begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin meningkat perilaku *caring* perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Desima (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin menurun perilaku *caring* dan begitu juga

sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin meningkat perilaku *caring* perawat. Perawat memiliki hubungan stres kerja dan dapat dianggap sebagai prediktor dalam melakukan perilaku *caring* perawat (Sarafis et al., 2016).

Individu yang memiliki stres kerja akan berhubungan dengan pekerjaan dalam tindakan keperawatan. Stres yang terkait dengan pekerjaan mempengaruhi perilaku *caring*, dan faktor-faktor yang menyebabkan beban terbesar adalah tentang beban kerja, kondisi kerja, tekanan kerja, kesehatan, dan kepuasan kerja yang dialami oleh perawat. Sehingga individu yang memiliki stres kerja meningkat maka perilaku *caring* pada perawat semakin menurun begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin meningkat perilaku *caring* perawat (Moustaka, 2010).

Pekerjaan yang dilakukan dalam profesional keperawatan memiliki karakteristik yang dapat dikaitkan dengan stres kerja mental, fisik, dan emosional. Stres kerja meningkat memiliki efek kumulatif dan merusak perilaku *caring* keperawatan, sehingga stres kerja semakin meningkat akan menurunkan tindakan perilaku *caring* dan sebaliknya stres kerja menurun akan meningkatkan perilaku *caring* pada perawat (Keil & Hober, 2018).

Individu yang memiliki stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat, pada administrator keperawatan harus memperhatikan kelelahan kerja dan status kesehatan perawat untuk menstabilkan tenaga kerja keperawatan. Sehingga tingkat kelelahan kerja yang meningkat dan masalah kesehatan dapat menurunkan perilaku *caring* perawat. Stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik pada fisik maupun psikologisnya dan stressor mempengaruhi kinerja perawat sehingga dapat mempengaruhi perilaku *caring* keperawatan (Nurhayani, Widodo, Rosdiana., 2016).

Hipotesis selanjutnya yang menyatakan kepribadian *agreeableness* mampu memperkuat hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat pada perawat puskesmas ganti yang hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* mampu memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring* keperawatan yang memiliki signifikansi yang signifikan antara kepribadian *agreeableness* berpengaruh terhadap stres kerja dan perilaku *caring* dikalangan perawat.

Lanjananda & Patterson, (2009) individu yang memiliki keterbukaan, bersikap baik dan suka membantu, mereka lebih aktif dalam memenuhi kepuasan pasien sehingga kepribadian *agreeableness* berpengaruh dengan perilaku *caring* perawat.

Penelitian lain menunjukan bahwa kepribadian *agreeableness* sangat berpengaruh terhadap perilaku *caring* pada perawat karena individu yang lebih ramah memiliki semangat kerjasama, dapat diandalkan, dan memiliki pendekatan yang lebih positif dalam melakukan tindakan keperawatan (Yazdanian, Alavi, Irajpour, & Keshvari, 2016).

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya tentang kepribadian *agreeableness* yang berpengaruh terhadap perilaku *caring*, baik dengan adanya tambahan variabel lainnya maupun tidak. Penelitian sebelumnya dilakukan telah menemukan bahwa kepribadian *agreeableness* dapat memperkuat hubungan antara stres kerja dan perilaku *caring* dalam keperawatan, menunjukkan bahwa perawat membentuk sifat kepribadian yang suka menolong, perhatian, agar mencapai dalam tindakan perilaku *caring* untuk kepuasan pasien (Bashir, 2016)

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan ada hubungan antara stres kerja dengan adanya perilaku *caring* keperawatan, dan kepribadian *agreeableness* dapat memperkuat hubungan keduanya. Semakin meningkat stres kerja maka menyebabkan perilaku *caring* menurun dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka terjadi perilaku *caring* perawat meningkat atau berbanding terbalik antara keduanya dan kepribadian *agreeableness* mampu memoderasi hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* keperawatan.

Implikasi dari penelitian ini telah menunjukkan bahwa stres kerja disertai kepribadian *agreeableness* berperan penting dalam membentuk perilaku *caring*. Stres kerja meningkat maka perilaku *caring* menurun begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun maka perilaku *caring* meningkat. Tetapi dengan memiliki kepribadian *agreeableness* mampu membentuk perilaku *caring* keperawatan. Hasil penelitian ini memberikan informasi kepada perawat lainnya bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap pembentukan perilaku *caring*, dan kepribadian

*agreeableness* memiliki hubungan dengan perilaku *caring* perawat. sangat penting dalam stres kerja dengan memiliki kepribadian *agreeableness*.

Saran yang dapat peneliti berikan pada peneliti selanjutnya adalah pada saat pengumpulan data dianjurkan agar peneliti mendatangi langsung subjek, sehingga data yang didapatkan lebih akurat.

### Daftar Pustaka

- Allport, G., & Boeree, C. G. (2006). *Gordon Allport*. Psychology Department Shippensburg University. Retrieved from [http://www.social-psychology.de/do/pt\\_allport.pdf](http://www.social-psychology.de/do/pt_allport.pdf)
- Bashir, S. (2016). Impact of nurses' personality on patients' satisfaction; an occupation fokus on spirituality at work ad moderator. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(1).
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *US National Library of Medicine National Institutes of Health*, 25(24), 86–91. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11124735>
- Costa, P. T., Mccarae, R. R. (2003). Trait and factor theories. *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology*, 1(5), 96–109. Retrieved from [net/profile/Paul\\_Costa3/publication/233820773\\_Trait\\_and\\_factor\\_theories](http://net/profile/Paul_Costa3/publication/233820773_Trait_and_factor_theories)
- Creswell, J. (2012). *Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan Mixed; cetakan ke-2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De-Jong, G., Majella, Emmelkamp, P. M. (2000). Implementing a stress management training: comparative trainer effectiveness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 309–320. <https://doi.org/http://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.309>
- Desima, R. (2013). Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku. *Jurnal Keperawatan*, 4(1), 43–55.
- Dinapoli, P. P., Turkel, M., Nelson, J., & Watson, J. (2010). Measuring the caritas processes: caring factor survey. *International Journal for Human Caring*, 14(3).
- Dumitru, V. M., and Cozman, D. (2012). The relationship between stress and personality factors. *International Journal of the Bioflux Society*, 4(1), 34–39. Retrieved from [http://www.hvm.bioflux.com.ro/docs/HVM\\_4.1.7.pdf](http://www.hvm.bioflux.com.ro/docs/HVM_4.1.7.pdf)



- Fallahnejad, Z., & Hassanzadeh, R. (2015). The relationship between nurses' personality type and job satisfaction. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 2(2), 42–47. <https://doi.org/10.7508/jnms.2015.02.006>
- Gallagher, R. M., & Fellow, S. P. (2010). The impact of nursing care on quality. In *National Center for Nursing Quality* (1st ed., pp. 1–7). American: American Nurses Association.
- Gaut, D. (2015). Development of a theoretically adequate description of caring. *Western Journal of Nursing Research*, 5(4), 1–12. <https://doi.org/doi.org/10.1177/019394598300500405>
- Hamim, N. (2015). Workload and work stress on caring behavior in nurse on nursing services. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(3), 2162–3058. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i3.8236>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: methodology in the social sciences*. The Guildford Press. New York. Retrieved from <https://af30glme709.storage.googleapis.com/EiAgLWHXx8nTxZ0y6R09.pdf>
- Hudak, C. M., & Gallo, B. M. (1997). Keperawatan kritis pendekatan holistik. In *Keperawatan Kritis Pendekatan Holistik*, 1 (4th ed.). Jakarta: EGC. Retrieved from [http://library.poltekkespalembang.ac.id/kepbaturaja/index.php?p=show\\_detail&id=311](http://library.poltekkespalembang.ac.id/kepbaturaja/index.php?p=show_detail&id=311)
- Janjhua, Y., and C. (2012). Behavior of personality type toward stress and job performance: a study of healthcare professionals. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 2(1), 109–113. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.104969>
- Jhon, O. P., Srivastava, S. (1999). Big five inventory (BFI). *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2, 102–138. Retrieved from <https://books.google.co.id>
- Keil, S., & Hober, C. (2018). Nurse leader initiatives to decrease job stress on the acute care unit. *International Journal for Innovation Education and Research*, 6(12), 167–175. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.31686/ijier.1266](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31686/ijier.1266)
- Kim, S. E., Ki, H. N., Cho, J., Kwon, M. J., Chang, Y., Ryu, S., Shin, h., Kim, H. L. (2016). Direct and indirect effects of five factor personality and gender on depressive symptoms mediated by perceived stress. *PLOS ONE*, 11(4), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0154140>
- Kozier, B, G. & Wikinson, J. (1995). Jutta's manual of nursing, medical surgical of

- nursing. In S. Magotlane (Ed.), *Foundamental of Nursing: Concept, Process and Practice*. (4th ed., pp. 8–26). California: Addison Wesley Publishing Company. Retrieved from <https://books.google.co.id/book?isbn=0702166812>.
- Lanjananda, P., & Patterson, P., G. (2009). Determinants of customer-oriented behavior in a health care context. *Journal of Service Management*, 20(1), 5–32. <https://doi.org/10.1108/09564230910936832>
- Lestari, R., Kumboyono., Dyta, L. (2018). Work stress level and caring behaviour of nurses. *Jurnal Ners Faculty of Nursing Universitas Airlangga*, 5(2), 164–170. <https://doi.org/doi.org/10.20473/jn.v5i2.3939>
- Matteson, M. T., Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: effective human resource and management strategies*. San Francisco: University of Manchester Institute of Science & Technology. Retrieved from <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1002/smi.2460040214>
- Morelli, S. A., Lieberman, M. D., & Zaki, J. (2015). The emerging study of positive empathy. *Behaviour Research and Therapy*, 2, 57–68.
- Moustaka, E. (2010). Sources and effects of work-related stress in nursing, 4, 210–216.
- Nightingale, F. (1910). Notes on nursing : What it is and what it is not. In *Notes on Nursing & Notes on Nursing of the Labouring classes*. (45th ed., pp. 51–61). American. Retrieved from <https://trove.nla.gov.au/work/7753132>
- Niks, I., Jonge, J. D., Gevers, J., Houtman, I. (2018). Work stress interventions in hospital care: effectiveness of the discovery method. *Int J Environ Res Public Health*, 15(2), 332. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020332>
- Nurhayani, E., Widodo, D., Rosdiana., Y. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Orgeta, V., Leung, P. (2015). Personality and dementia caring: a review and commentary. *UCL*, 1(28), 57–65. <https://doi.org/10.1097/YCO.0000000000000116>
- Parveen, R., Hussain, M., Afzal, M., Parveen, M. K., Majeed, M. I., Tahira, F., Sabir, M. (2017). The impact of occupational stress on nurses caring behavior and their health related quality of life. *Saudi Journal of Medical and Pharmaceutical Sciences*, 3(9), 1016–1025. <https://doi.org/10.21276/sjmps.2017.3.9.12>
- Petrou, A. (2017). Nursing students ' perceptions of caring : a qualitative approach.

- Pitaloka, D., Syamsir, BS., Novliadi, F. (2010). *Pengaruh kondisi kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rsu kaben jahe kab. karo. Universitas Sumatera Utara*. Retrieved from [http://www.academia.edu/26058338/Kuisoner\\_stress\\_kerja](http://www.academia.edu/26058338/Kuisoner_stress_kerja)
- Potter, A. & Perry, A. G. (2008). *Fundamental of Nursing Concept; Process 7 Practice. Basic Farmacologiy for Nurses E-Book* (3rd ed.). Australia. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=hO4LBAAQBAJ&pg=PA862&lpg=PA862&dq=Potter,+a+%26+perry+a.g+2008+Fundamental+of+nursing+concept+;+process+7+practice>
- Putri, S. (2013). Caring ditinjau dari tipe kepribadian studi pada perawat di RSJD atma husada mahakam samarinda. *Fakultas Psikologi Untag 1945 Samarinda 1945 Samarinda*, 1(1), 1–25. Retrieved from <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/675/883>
- Riemen, D. (1986). Noncaring and caring in the clinical setting; patients' descriptions. *PubMed.gov*, 8(2), 6–30. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3636032>
- Robbins, S. P. (2004). *Organizational Behavior*. San Diego State University Prentice Hall International, Inc., 1–21.
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., & Bamidis, P. (2016). The impact of occupational stress on nurses ' caring behaviors and their health related quality of Life. *BMC Nursing*, 15–56, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 4667, 1383–1392. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2038162/>
- Song, Y., Shi, M. (2017). Associations between empathy and big five personality traits among Chinese undergraduate medical students. *PLOS ONE*, 2(12), 1–13. Retrieved from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0171665>
- Watson, J. (1997). *Nursing : the philosophy and science of caring*. Boston : Little, Brown. Retrieved from <https://www.worldcat.org/title/nursing-the-philosophy-and-science-of-caring/oclc/4887181>
- Watson, J. (2009). Develovement of a theoritically of caring. *Western Journal of Nursing Research*, 5(4), 143–149. <https://doi.org/doi:10.1177/019394598300500405>

- Wolf, Z. R., Colahan, M., Costello, A. Frances Warwick, F., Ambrose, M. S., Giardino, E. R. (1998). Relationship between nurse caring and patient satisfaction. *MedSurg Nursing*, 2(7), 99–105.
- Workers, P. (2004). Protecting workers' health series no 3. In *Work Organization & Stress* (pp. 3–8). Retrieved from [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3rev.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf)
- Yazdanian, A., Alavi, M., Irajpour, A., & Keshvari, M. (2016). Association between nurses' personality characteristics and their attitude toward the older adults. *Journal of Nursing and Midwifery*, 21(1), 10–14. <https://doi.org/10.4103/1735-9066.174758>



## **Lampiran 1. Reliabilitas**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	34

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_01	104,64	156,273	,371	,902
Y_02	104,45	151,361	,589	,899
Y_03	104,76	155,235	,414	,901
Y_04	104,17	155,153	,566	,900
Y_05	104,95	152,856	,527	,900
Y_06	105,46	152,675	,413	,902
Y_07	104,26	153,507	,642	,899
Y_08	104,61	144,240	,684	,896
Y_09	104,82	155,442	,411	,901
Y_10	105,11	155,190	,348	,902
Y_11	105,12	154,410	,366	,902
Y_12	105,33	155,738	,324	,903
Y_13	104,83	149,981	,679	,897
Y_14	105,67	152,789	,501	,900
Y_15	105,33	152,244	,466	,900
Y_16	104,40	151,778	,605	,899
Y_17	104,56	152,956	,505	,900
Y_18	104,29	156,168	,398	,902
Y_19	104,24	157,134	,334	,902
Y_20	105,03	154,797	,362	,902
Y_21	104,51	151,202	,482	,900
Y_22	105,33	155,052	,341	,903
Y_23	104,33	156,930	,342	,902
Y_24	105,04	152,887	,361	,903
Y_25	104,70	151,020	,496	,900
Y_26	104,48	155,525	,392	,902
Y_27	105,30	155,242	,360	,902
Y_28	104,66	156,227	,341	,902
Y_29	104,40	151,838	,446	,901
Y_30	105,03	157,848	,256	,903
Y_31	104,60	153,414	,484	,900
Y_32	104,73	151,936	,513	,900
Y_33	104,94	153,976	,414	,901
Y_34	104,60	154,222	,448	,901

## Lampiran 2. Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	28

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X_01	58,84	67,085	,322	,883
X_02	59,79	65,824	,448	,881
X_03	58,70	65,909	,437	,881
X_04	58,84	64,580	,536	,879
X_05	58,84	63,712	,524	,879
X_06	59,56	65,320	,426	,881
X_07	58,78	64,800	,418	,882
X_08	58,87	65,306	,400	,882
X_09	59,86	65,920	,415	,881
X_10	58,85	64,290	,503	,879
X_11	59,69	67,691	,295	,884
X_12	59,95	65,785	,397	,882
X_13	59,74	63,952	,553	,878
X_14	59,70	65,929	,469	,880
X_15	59,72	64,830	,628	,877
X_16	59,62	64,561	,537	,879
X_17	59,63	65,084	,377	,883
X_18	59,54	65,402	,460	,880
X_19	59,79	65,319	,345	,884
X_20	59,71	66,147	,344	,883
X_21	59,75	66,896	,324	,883
X_22	59,79	66,551	,434	,881
X_23	59,68	64,583	,657	,877
X_24	59,64	67,384	,485	,881
X_25	59,68	65,735	,513	,880
X_26	59,41	66,265	,349	,883
X_27	59,70	66,434	,427	,881
X_28	59,69	65,792	,413	,881

### Lampiran 3. Reliabilitas

### Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	9

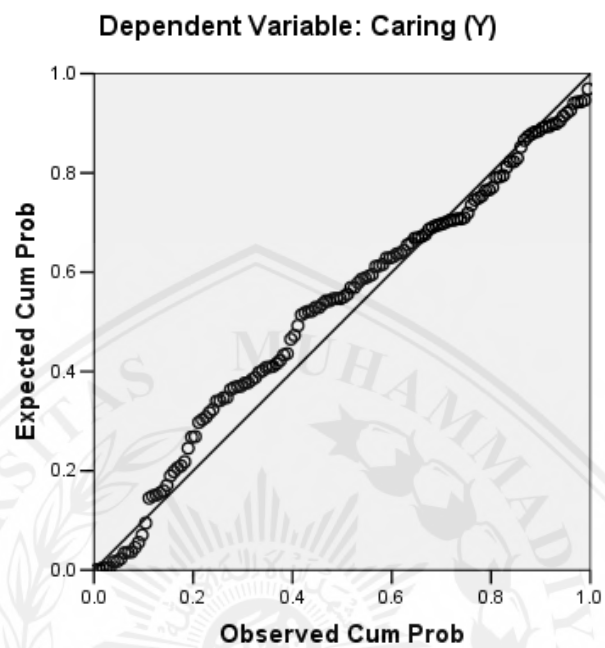
### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M_01	29,19	21,327	,351	,711
M_02	28,68	21,897	,491	,683
M_03	28,75	22,634	,474	,688
M_04	28,60	22,687	,345	,707
M_05	28,90	22,515	,421	,695
M_06	29,58	20,327	,432	,693
M_07	28,89	22,887	,335	,709
M_08	28,57	22,934	,415	,697
M_09	28,68	22,341	,379	,701

## Lampiran 4. Uji Normalitas



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Caring (Y)	107,36	15,550	140
Stress (X)	56,56	10,656	140
Kepribadian (M)	33,41	6,186	140
Stress_x_Kepribadian	1859,4357	375,11274	140

### Lampiran 5. Hubungan Antar Variabel

### Correlations

		Caring (Y)	Stress (X)	Kepribadian (M)	Stress_x_Kepribadian
Pearson Correlation	Caring (Y)	1,000	-,420	,570	,157
	Stress (X)	-,420	1,000	-,458	,534
	Kepribadian (M)	,570	-,458	1,000	,489
	Stress_x_Kepribadian	,157	,534	,489	1,000
Sig. (1-tailed)	Caring (Y)	.	,000	,000	,032
	Stress (X)	,000	.	,000	,000
	Kepribadian (M)	,000	,000	.	,000
	Stress_x_Kepribadian	,032	,000	,000	.
N	Caring (Y)	140	140	140	140
	Stress (X)	140	140	140	140
	Kepribadian (M)	140	140	140	140
	Stress_x_Kepribadian	140	140	140	140

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stress (X) <sup>a</sup>	.	Enter
2	Kepribadian (M)	.	Enter
3	Stress_x_Kepribadian	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Caring (Y)

## Lampiran 6. Analisis Hayes

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018).  
[www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

Model : 1  
Y : Y  
X : X  
W : M

Sample  
Size: 140

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

OUTCOME VARIABLE:  
Y

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,6219	,3867	151,5666	28,5889	3,0000	136,0000
,0000						

Model					
	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	108,5372	1,1362	95,5295	,0000	106,2903
110,7840					
X	-,3085	,1104	-2,7949	,0059	-,5267
-,0902					
M	1,2107	,1899	6,3748	,0000	,8351
1,5863					
Int_1	,0391	,0152	2,5702	,0112	,0090
,0692					

Product terms key:

Int\_1 : X x M

Covariance matrix of regression parameter estimates:

	constant	X	M	Int_1
constant	1,2909	-,0025	,0018	,0069
X	-,0025	,0122	,0096	-,0001
M	,0018	,0096	,0361	,0001
Int_1	,0069	-,0001	,0001	,0002

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p
---------	---	-----	-----	---

X\*W           ,0298           6,6058           1,0000    136,0000           ,0112

-----

Focal predict: X           (X)  
Mod var: M           (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s) :

	M	Effect	se	t	p	LLCI	
ULCI							
-6,8471	-6,8471	-,5764	,1556	-3,7049	,0003	-,8840	-
,2687							
,5929	,5929	-,2853	,1103	-2,5867	,0107	-,5034	-
,0672							
6,5929	6,5929	-,0505	,1454	-,3475	,7288	-,3381	
,2370							

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:  
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```
DATA LIST FREE/
  X      M      Y      .
BEGIN DATA.
  -12,5571  -6,8471  107,4850
   2,9429  -6,8471   98,5511
   7,4429  -6,8471   95,9574
  -12,5571   ,5929  112,8372
   2,9429   ,5929  108,4154
   7,4429   ,5929  107,1316
  -12,5571   6,5929  117,1535
   2,9429   6,5929  116,3705
   7,4429   6,5929  116,1431
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  X      WITH      Y      BY      M      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
```

Level of confidence for all confidence intervals in output:  
95,0000

W values in conditional tables are the 16th, 50th, and 84th percentiles.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:

M           X

NOTE: Standardized coefficients not available for models with moderators.

----- END MATRIX -----

## Grafik

